

TABELA ZBIEŻNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU:	Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO/ WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH:	Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE

PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ	

L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T/N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
1.	Art. 1	Niniejsza dyrektywa wdraża zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. przez europejskie międzybranżowe organizacje partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC), które zostało przedstawione w załączniku.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
2.	Art. 2	Państwa członkowskie określają sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	T		Art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy: Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, - podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.	

3.	Art. 3 ust. 1	1. W terminie do dnia 8 marca 2012 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych środków w drodze porozumienia. Państwa członkowskie niezwłocznie informują o nich Komisję. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.	T	Oдноśnik do tytułu.	Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE.
4.	Art. 3 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie niniejszej dyrektywy, jeżeli jest to niezbędne dla uwzględnienia szczególnych trudności lub jej wdrożenia poprzez układ zbiorowy. Powiadamiają o tym Komisję w terminie do dnia 8 marca 2012 r., podając powody uzasadniające konieczność skorzystania z dodatkowego okresu.	N		Nie wymaga wdrożenia. Polska skorzystała z możliwości przewidzianej tym przepisem. Przy piśmie z dnia 25 stycznia 2012 r. skierowanym do Pani Françoise Le Bail, Dyrektor Generalnej DG ds. Sprawiedliwości została przekazana informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o zamiarze skorzystania z przedłużenia terminu na wykonanie dyrektywy.
5.	Art. 3 ust. 3	3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów krajowych przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N		Nie wymaga wdrożenia.
6.	Art. 4	Dyrektywa 96/34/WE traci moc ze skutkiem od dnia 8 marca 2012 r. Odesłania do dyrektywy 96/34/WE traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.	N		Nie wymaga wdrożenia.
7.	Art. 5	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w	N		Nie wymaga wdrożenia.

		Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.				
8.	Art. 6	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
ZALĄCZNIK: Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego (zmienione) z dnia 18 czerwca 2009 r.						
9.	Klauzula 1 pkt 1	Cel i zakres 1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
10.	Klauzula 1 pkt 2	2. Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim.	T		Art. 1 i art. 2 Kodeksu pracy Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.	
11.	Klauzula 1 pkt 3	3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni nie wyłączają z zakresu stosowania niniejszego porozumienia określonych pracowników, umów o pracę ani stosunków pracy tylko dlatego, że chodzi o pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej lub pozostające z taką agencją w stosunku pracy.	T		Art. 1 i art. 2 Kodeksu pracy Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.	
12.	Klauzula 2 pkt 1	Urlop rodzicielski 1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin	T		Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:	

		<p>dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.</p>			<p>2) art. 186 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 186 § 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.</p> <p>§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 37 miesięcy. Urlop jest udzielany nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia.</p> <p>§3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 37 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.</p> <p>§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.</p> <p>§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.</p> <p>§ 6. Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu</p>	
--	--	---	--	--	---	--

					wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy. § 7. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.	
13.	Klauzula 2 pkt 2	2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich.	T		j.w.	
14.	Klauzula 3 pkt 1	Zasady stosowania 1. Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczególne zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą w szczególności: a) zdecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie systemu kredytu czasowego, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników; b) uzależnić przyznanie uprawnienia do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, który nie może	T		j.w.	

		<p>przekroczyć jednego roku; stosując ten przepis, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zapewniają, by przy obliczaniu okresu kwalifikującego w przypadku kolejnych umów na czas określony – zdefiniowanych w dyrektywie Rady 1999/70/WE dotyczącej pracy na czas określony – zawieranych z tym samym pracodawcą uwzględniać sumy okresów obowiązywania tych umów;</p> <p>c) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych przyczyn związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Wszelkie problemy powstałe w związku ze stosowaniem niniejszego przepisu należy rozwiązywać zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką;</p> <p>d) w uzupełnieniu do lit. c) – dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw.</p>			
15.	Klauzula 3 pkt 2	<p>2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają terminy składania pracodawcom przez pracowników powiadomień o zamiarze skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w których to powiadomieniach określa się początek i koniec urlopu. Określając terminy składania powiadomień, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni uwzględniają interesy pracowników i pracodawców.</p>	T		<p>§ 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. Nr 230 poz. 2291):</p> <p>§ 1. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu.</p>
16.	Klauzula 3 pkt 3	<p>3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni powinni ocenić potrzebę dostosowania warunków udzielania i zasad korzystania z urlopu</p>	T		<p>Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p>

		rodzicielskiego do potrzeb rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą.			2) art. 186 otrzymuje brzmienie: „Art. 186 (...) § 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 37 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. (...)”	
17.	Klauzula 4	Przysposobienie 1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni oceniają potrzebę wprowadzenia dodatkowych środków w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych.	N		Przepis fakultatywny. Zgodnie z polskim prawem pracy dla celów prawa do urlopu wychowawczego nie rozróżnia się rodziców biologicznych i adopcyjnych.	
18.	Klauzula 5 pkt 1	Prawa pracownicze i niedyskryminacja 1. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.	T		Art. 186 ⁴ Kodeksu pracy: Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.	
19.	Klauzula 5 pkt 2	2. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego	T		Art. 186 ⁵ Kodeksu pracy	

		zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.			<p>Art. 186⁵. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>W art. 155² § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.”</p> <p>Po art. 293 dodaje się art. 293¹ w brzmieniu:</p> <p>„Art. 293¹. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.”.</p>	
20.	Klauzula 5 pkt 3	3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.	T		<p>Art. 186³ Kodeksu pracy</p> <p>Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p>	
21.	Klauzula 5 pkt 4	4. Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni	T		<p>Art. 186¹ i art. 186⁴ Kodeksu pracy</p>	

		<p>podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu.</p>			<p>Art. 186¹. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.</p> <p>§ 2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.</p> <p>Art. 186⁴. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.</p>	
22.	Klauzula 5 pkt 5	<p>5. Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi przy uwzględnieniu znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej.</p>	T		<p>Art. 6 pkt 19 i art. 16 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 205 poz. 1585 z późn. zm.)</p> <p>Art. 6. 1. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na</p>	

		<p>Wszystkie kwestie dotyczące dochodów związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, z uwzględnieniem znaczenia dochodów jako jednego z czynników wpływających na korzystanie z urlopu rodzicielskiego.</p>			<p>obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są:</p> <p>19) osobami przebywającymi na urloпах wychowawczych lub pobierającymi zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;</p> <p>Art. 16</p> <p>8. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu.</p> <p>Art. 4, art. 5 ust. 1 i 2, art. 8 pkt 2 i art. 10 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2006 r. Nr 139 poz. 992 z późn. zm.)</p> <p>Art. 4. 1. Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka.</p> <p>2. Prawo do zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu dziecka; 2) opiekunowi faktycznemu dziecka; 3) osobie uczącej się. <p>Art. 5. 1. Zasiłek rodzinny przysługuje osobom, o których mowa w art. 4 ust. 2, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 504,00 zł (od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2014 r. – 539 zł netto, a od dnia 1 listopada 2014 r. – 574 zł netto.)</p> <p>2. W przypadku gdy członkiem rodziny jest</p>	
--	--	---	--	--	---	--

				<p>dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 583,00 zł (od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2014 r. – 623 zł netto, a od dnia 1 listopada 2014 r.- 664 zł netto)</p> <p>Art. 8. Do zasiłku rodzinnego przysługują dodatki z tytułu:</p> <p>2) opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego;</p> <p>Art. 10. 1. Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 24 miesiące kalendarzowych; 2) 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu; 3) 72 miesiące kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności. <p>2. Dodatek przysługuje w wysokości 400,00 zł miesięcznie.</p> <p>3. Dodatek przysługujący za niepełne miesiące kalendarzowe wypłaca się w wysokości 1/30 dodatku miesięcznego za każdy dzień. Kwotę dodatku przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.</p> <p>4. W przypadku równoczesnego korzystania</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów prawnych dziecka przysługuje jeden dodatek.</p> <p>5. Dodatek nie przysługuje osobie, o której mowa w ust. 1, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) (uchylony); 2) bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawała w stosunku pracy przez okres krótszy niż 6 miesięcy; 3) podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego; 4) dziecko zostało umieszczone w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, i korzysta w niej z całodobowej opieki przez więcej niż 5 dni w tygodniu, z wyjątkiem dziecka przebywającego w zakładzie opieki zdrowotnej, oraz w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem; 5) w okresie urlopu wychowawczego korzysta z zasiłku macierzyńskiego. <p>6. Obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do dodatku zalicza się okres zatrudnienia na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.</p>	
23.	Klauzula 6 pkt 1	<p>Powrót do pracy</p> <p>1. W celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne</p>	T	<p>Art. 186⁷ oraz art. 186⁸ Kodeksu pracy</p> <p>Art. 186⁷. § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy</p>	

		<p>środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.</p> <p>Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.</p>			<p>pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.</p> <p>§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.</p> <p>Art. 186⁸. § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.</p> <p>§ 2. Przepis art. 186¹ § 2 stosuje się odpowiednio.</p>	
24.	Klauzula 6 pkt 2	<p>2. Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów i mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.</p>	N		Przepis fakultatywny.	

25.	Klauzula 7 pkt 1	<p>Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej</p> <p>1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.</p>	T		<p>Art. 188 i art. 189 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 188. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.</p> <p>Art. 189. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.</p> <p>Art. 32 i art. 33 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 r. Nr 77 poz. 512 z późn. zm.)</p> <p>Art. 32. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku: <ol style="list-style-type: none"> a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki, c) pobytu małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej; 	
-----	---------------------	---	---	--	---	--

				<p>2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;</p> <p>3) innym chorym członkiem rodziny.</p> <p>2. Za członków rodziny, o których mowa w ust. 1 pkt 3, uważa się małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat - jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.</p> <p>3. Za dzieci w rozumieniu ust. 1 i 2 uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie.</p> <p>Art. 33. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:</p> <p>1) 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2;</p> <p>2) 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 3.</p> <p>2. Zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się niezależnie od liczby członków rodziny uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.</p>	
26.	Klauzula 7 pkt 2	2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 7 ust. 1 oraz ograniczyć to uprawnienie do limitu	N		Przepis fakultatywny.

		czasowego określonego w skali rocznej lub uzależnionego od danych sytuacji.				
27.	Klauzula 8 pkt 1	Przepisy końcowe 1. Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż postanowienia niniejszego porozumienia.	N'		Nie wymaga wdrożenia.	
28.	Klauzula 8 pkt 2	2. Wykonanie postanowień niniejszego porozumienia nie może stanowić uzasadnienia dla ograniczania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom w kwestiach, których dotyczy niniejsze porozumienie. Nie narusza to prawa państw członkowskich lub partnerów społecznych do przyjmowania odmiennych przepisów ustawowych, wykonawczych lub postanowień umownych w świetle zmieniających się okoliczności (w tym stosowania zasady nieprzenoszalności), o ile te przepisy lub postanowienia są zgodne z minimalnymi wymogami określonymi w niniejszym porozumieniu.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
29.	Klauzula 8 pkt 3	3. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania na właściwym szczeblu, w tym również na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących lub uzupełniających postanowienia niniejszego porozumienia, tak aby uwzględnić szczególne okoliczności.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
30.	Klauzula 8 pkt 4	4. Państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania decyzji Rady w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewniają, aby do końca tego okresu partnerzy społeczni wprowadzili w drodze porozumienia niezbędne środki. Państwa członkowskie mogą, jeżeli to niezbędne ze względu na szczególne trudności lub	N		Nie wymaga wdrożenia.	

		ze względu na wdrożenie w drodze układów zbiorowych, skorzystać z dodatkowego okresu – wynoszącego maksymalnie jeden rok – na wykonanie tej decyzji.				
31.	Klauzula 8 pkt 5	5. Zapobieganie sporom i skargom powstającym na tle stosowania niniejszego porozumienia, a także ich rozstrzyganie, następuje zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką.	T		Art. 242 Kodeks pracy Art. 242. § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. § 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.	
32.	Klauzula 8 pkt 6	6. Bez uszczerbku dla roli Komisji, sądów krajowych i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wszelkie kwestie dotyczące wykładni niniejszego porozumienia na szczeblu europejskim powinny być w pierwszej kolejności przedstawiane przez Komisję stronom sygnatariuszom, które wydadzą opinię w jej sprawie.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
33.	Klauzula 8 pkt 7	7. Strony sygnatariusze dokonują przeglądu stosowania niniejszego porozumienia po upływie pięciu lat od daty przyjęcia decyzji Rady, jeżeli zażąda tego jedna ze stron niniejszego porozumienia.	N		Nie wymaga wdrożenia.	
POZOSTAŁE PRZEPISY KRAJOWE						
L.P.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu krajowego	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu			
1.						
2.						